



PEMICU JOB STRESS TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN DAMPAKNYA TERHADAP OCB

Gendut Sukarno

E-mail : sukarnogendut@yahoo.co.id

Dewi Khrisnasawitri

E-mail : dewikhrisnasawitri@yahoo.com

Zumrotul Fitriyah

ABSTRACT

A manager in retailer business needed to understand the attitude and behavior of his employees that improved the work spirit, passion and performance in order to give positive impact to the company. Manager was expected to cooperate well with the employees so they did not feel stress and depressed in doing their job. Someone who had high organizational commitment was followed with Organizational Citizenship Behavior (OCB) which was somebody's will to do his activity without expecting real reward. This study was to analyse the effect of leadership, work demand, stagnant career to work stress, the influence of work stress to organizational commitment, and the influence of organizational commitment to employees' OCB. The sample of this study was 100 PT. Alfa R's employee. The analysis technique was using SEM (Structural Equation Modelling).

Based on the result using AMOS 4.01, the leadership factor had a positive and significant influence to job stress factor, the factor of job demand had a positive and significant influence to job stress factor, the factor of career stagnation had a positive and significant influence to job stress factor, the factor of job stress had a positive and significant influence to organizational commitment factor. While the factor of organizational commitment had a positive and significant influence to OCB factor

Keywords: job demand, career stagnation, work stress, organizational commitment and organizational citizenship behavior

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Setiap pemimpin atau manajer dituntut untuk adapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan dengan cara bekerjasama dengan para karyawannya. Ketika bekerjasama dengan bawahannya, seorang pemimpin akan menggunakan kemampuan manajerialnya semaksimal mungkin. Perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang dapat mengakibatkan bawahan menjadi tidak inovatif dan kreatif (Koesmono, 2007:48)

Kemampuan dalam kinerja karyawan tidak terlepas dari kemampuan para pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan memahami apa yang diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan. Idealnya adalah orang - orang yang tidak hanya mampu memberikan perintah, tapi juga orang-orang yang mampu mengerti situasi dan kondisi para karyawannya. Sehingga kinerja dapat meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya atau paling tidak dalam keadaan stagnasi.



Jones, Kahanar (1999:21) dalam Koesmono (2007) menyatakan bahwa berargumentasi bahwa para manajer harus dapat mengarahkan karyawan yang tidak produktif menjadi kreatif dan apabila dapat melaksanakan akan mendapatkan penghargaan dari karyanya. Namun dalam menjalankan tugas seorang pemimpin berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan.

Tuntutan tugas merupakan merupakan factor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stress (Robbins (2006) dalam koesmono, 2007:49)

Dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Karir seseorang tidak hanya tergantung pada diri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seseorang dimungkinkan adanya hambatan karir dalam menjalankan kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam menjalankan tuganya.

Stress atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak. Maka dari itu stress tidak mungkin dihindari, karena merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari pada manusia. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar, akan tetapi menurut Davis dan Newstrom (1989 : 469) dalam (Koesmono, 2007 :53) Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi standar kerja.

Pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu intitusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau tempat orang kerja menjadi rumah kedua bagi seseorang karena dari tempat kerja yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi (Koesmono, 2007 :52).

PT. Alfa R. yang merupakan badan usaha yang bergerak dibidang perdagangan eceran dan grosir dengan mengoperasikan gerai swalayan yang menyediakan berbagai jenis barang kebutuhan sehari-hari, perlengkapan rumah tangga, termasuk elektronik, serta gerai yang melayani pembelian secara grosir.

Informasi awal yang di dapat dari pihak Manajemen PT. Alfa R. bahwa selama ini pihaknya menghadapi tinggi jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mulai dari ijin, sakit dan absen atau tanpa keterangan.

Selain itu juga didapat informasi dari karyawan bahwa adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan karyawannya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan

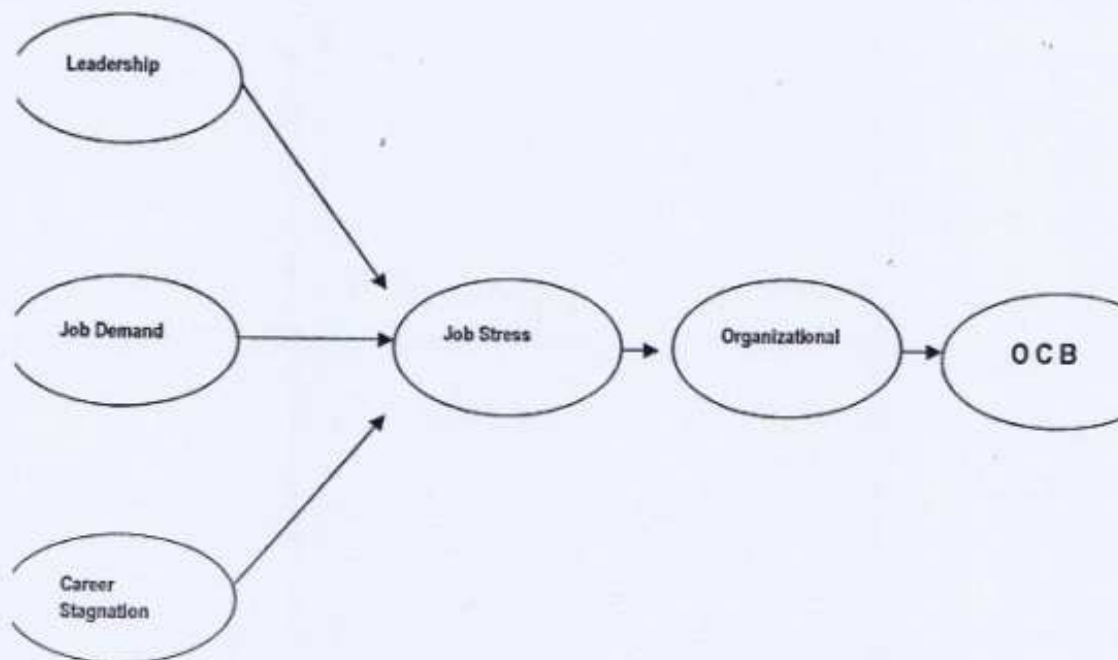


dengan baik, keadaan ini berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya karir yang dicita-citakan keadaan ini membuat karyawan merasa stress terhadap pekerjaannya. Stress kerja yang muncul pada diri seseorang karyawan akan memberikan nilai negatif terhadap perusahaan sehingga keterikatan karyawan terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang mempunyai keikatan yang tinggi terhadap perusahaan berkurang. Keadaan ini membuat kemauan karyawan untuk melakukan aktivitas pokoknya tanpa mengharapkan imbalan secara nyata dapat terwujud (OCB).

Dari informasi yang diberikan oleh karyawan dari penyebaran kuesioner awal bahwa mereka sering berkerja di luar jam kerja, misal bagian kasir sering berkerja sampai dengan jam 18.00 hal ini dilakukan oleh karyawan bagian kasir karena terjadi keramaian di toko padahal jam karyawan mulai 07.00 samapai dengan 15.00, keadaan ini juga dialami oleh bagaian gudang dimana mereka sering berkerja sampai larut malam, karena pengiriman barang yang keluar dan masuk digudang belum terselesaikan, selain itu juga didapat informasi bahwa karyawan bagian keuangan sering berkerja dihari libur misalnya hari minggu karena laporan-laporan yang harus diserahkan belum terselesaikan.

Berpijak pada fenomena yang terjadi di perusahaan, maka peneliti mencoba mencari solusi dari permasalahan tersebut.

Kerangka Konseptual





2. Hipotesis

- Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan negatif (-) terhadap stres tugas.
- Tuntutan tugas mempunyai pengaruh signifikan dan positif (+) terhadap stres tugas.
- Karir staknan mempunyai pengaruh signifikan dan positif (+) terhadap stres tugas.
- Stres tugas mempunyai pengaruh signifikan dan negatif (-) terhadap komitmen organisasi.
- Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif (+) terhadap OCB.

C. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Kepemimpinan (X_1)

Adalah penyerahan sebagian tanggung jawab atau kendali manajer kepada karyawan alfa retailindo, agar karyawan dapat menjalankan apa yang diinginkan oleh manajer Alfa R. Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu (Koesmono, 2007:48):

- Kemampuan Manajerial
- Mampu Mengarahkan Karyawan
- Kepercayaan Anggota
- Loyalitas

Tuntutan Tugas (X_2)

Merupakan beban kerja yang diberikan oleh manajer Alfa R. terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Indikator yang terkait dengan tuntutan tugas yaitu (Koesmono, 2007:49):

- Tingkat Kesulitan
- Kondisi Kerja
- Persyaratan kerja
- Tingkat Keterampilan
- Tekanan

Karir Staknan(X_3)

Merupakan jenjang karir yang tidak meningkat atau tidak berubah yang dialami oleh seorang karyawan Alfa R. selama bekerja di Alfa R. Indikator yang berpengaruh terhadap Karir staknan yaitu (Tohardi, 2002:281):

- Sikap Atasan
- Pengalaman
- Pendidikan
- Prestasi
- Sikap dan Perilaku

Stress Kerja (Y_1)

Merupakan sebuah kondisi dimana karyawan Alfa R. dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan tentang apa yang dia inginkan dan



hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Indikator yang mempengaruhi stress kerja yaitu (Martoyo, 1990:120):

- a. Beban Kerja
- b. Tekanan
- c. Kualitas Supervisi
- d. Frustrasi
- e. Konflik

Komitmen Organisasi (Y_2)

Merupakan keikatan karyawan Alfa R. terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang yang mempunyai keikatan yang tinggi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (Koesmono, 2007:52):

- a. Tingkat Kepercayaan
- b. Tujuan Organisasi
- c. Loyalitas
- d. Keinginan
- e. Pertimbangan Imbalan

Organizational Citizenship Behavior (Z)

Merupakan keinginan seorang karyawan Alfa R. dalam melakukan aktivitas pokoknya tanpa mengharapkan imbalan secara nyata dari PT. Alfa R. Indikator yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior yaitu (Koesmono, 2007:52):

- a. Kesuksesan Organisasi
- b. Pemecahan Masalah
- c. Kontribusi Bawahan

2. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Alfa R. yang berjumlah 126 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden (Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten, jadi jumlah sample adalah indikator dikali 5 – 10 bila terdapat 20 indikator besar sample adalah 100 – 200, Ferdinand, 2002:48)

3. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Model yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Model*). Model pengukuran faktor Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, *Career Plateau*, Stress Kerja, Komitmen Organisasi, OCB menggunakan *Cofirmatory Factor Analysis*. Penaksiran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya menggunakan koefisien jalur. Alasan peneliti menggunakan analisis SEM karena teknik ini dapat menguji beberapa variabel dependen sekaligus dan beberapa variabel independent dengan pengukuran *Multi measurement*.

4. Evaluasi Model

Hair et.al., 1998 menjelaskan bahwa pola "*confirmatory*" menunjukkan prosedur yang dirancang untuk mengevaluasi utilitas hipotesis-hipotesis dengan pengujian fit antara



model teoritis dan data empiris. Goodness of fit index dalam mengevaluasi model terdiri : X^2 Chi-square; Probability; RMSEA; GFI, AGFI, CMIND/DF; TLI; CFI.

D. HASIL dan PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut valid, akan diuji dengan melihat faktor *loading* dari hubungan antara setiap *observed variabel* dan *latent variabel*. Sedangkan reliabilitas diuji dengan *construct reliability* dan *variance extracted*. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. *Faktor Loading dan Konstruk dengan Confirmatory Factor Analysis*

Konstrak	Indikator	Faktor Loading			
		1	2	3	4
Leadership	X11	0,513			
	X12	0,637			
	X13	0,881			
	X14	0,753			
Konstrak	Indikator	Faktor Loading			
		1	2	3	4
Job Demand	X21		0,753		
	X22		0,783		
	X23		0,513		
	X24		0,519		
	X25		0,431		
Career Stagnation	X31			0,637	
	X32			0,717	
	X33			0,591	
	X34			0,500	
	X35			0,622	
Job Stress	Y11				0,536
	Y12				0,693
	Y13				0,732
	Y14				0,517
	Y15				0,547
Organizational Commitment	Y21			0,697	
	Y22			0,726	
	Y23			0,816	
	Y24			0,537	
	Y25			0,578	
OCB	Z1		0,487		
	Z2		0,928		
	Z3		0,259		

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil confirmatory factor analysis terlihat bahwa factor loadings masing masing butir pertanyaan yang membentuk setiap construct sebagian besar $\geq 0,5$, sehingga butir-butir instrumentasi setiap konstruk tersebut dapat dikatakan validitasnya cukup baik.

Koefisien Cronbach's Alpha dihitung untuk mengestimasi reliabilitas setiap skala [variabel atau indikator observasian]. Sementara itu item to total correlation digunakan untuk memperbaiki ukuran-ukuran dan mengeliminasi item-item yang kehadirannya akan memperkecil koefisien Cronbach's Alpha yang dihasilkan.

Hasil pengujian reliabilitas *Consistency Internal* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 2. Pengujian Reliability Consistency Internal

Konstrak	Indikator	Item to Total Correlation	Koefisien Cronbach's Alpha
Leadership	X11	0,697	0,796
	X12	0,812	
	X13	0,864	
	X14	0,775	
Job Demand	X21	0,716	0,757
	X22	0,746	
	X23	0,738	
	X24	0,761	
	X25	0,600	
Career Stagnation	X31	0,746	0,762
	X32	0,779	
	X33	0,726	
	X34	0,640	
	X35	0,691	
Job Stress	Y11	0,663	0,752
	Y12	0,732	
	Y13	0,782	
	Y14	0,648	
	Y15	0,720	
Organizational Commitment	Y21	0,787	0,808
	Y22	0,798	
	Y23	0,831	
	Y24	0,677	
	Y25	0,656	
OCB	Z1	0,736	0,527
	Z2	0,781	
	Z3	0,631	

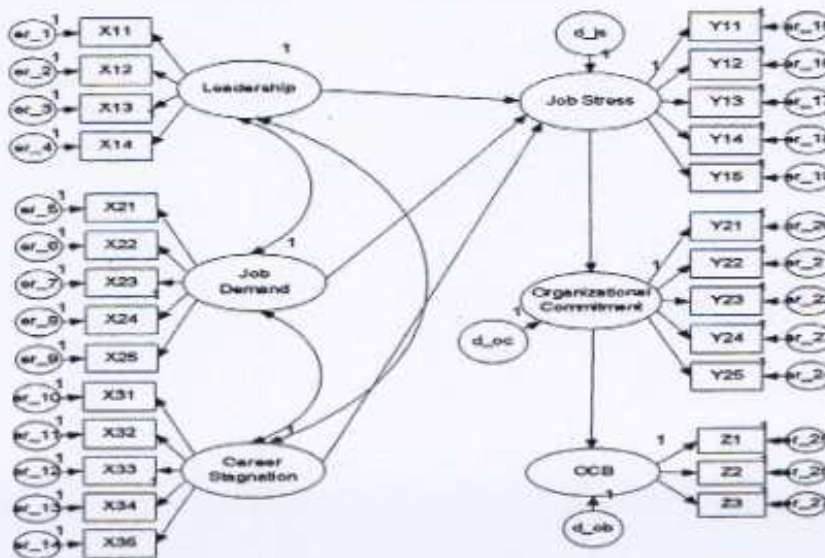
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil pengujian reliabilitas konsistensi internal untuk setiap construct di atas menunjukkan hasil cukup baik dimana koefisien Cronbach's Alpha yang diperoleh hampir seluruhnya memenuhi rules of thumb yang disyaratkan yaitu $\geq 0,7$ [Hair et.al., 1998].

2. Pengujian Model Dengan One-Step Approach

Hasil estimasi dan fit model one step approach to SEM dengan menggunakan program aplikasi Amos 4.01 terlihat pada Gambar dan Tabel Goodness of Fit di bawah ini.

Gambar 1. Model Pengukuran Kausalitas *One Step Approach*



Tabel 3. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices*

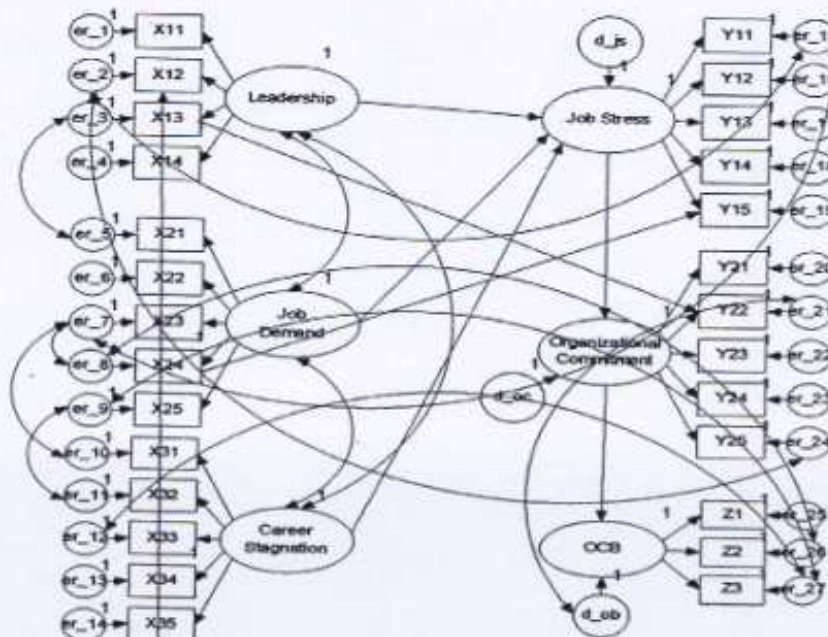
Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Cmin/DF	1,339	$\leq 2,00$	baik
Probability	0,000	$\geq 0,05$	kurang baik
RMSEA	0,059	$\leq 0,08$	baik
GFI	0,773	$\geq 0,90$	kurang baik
AGFI	0,728	$\geq 0,90$	kurang baik
TLI	0,845	$\geq 0,95$	kurang baik
CFI	0,860	$\geq 0,94$	kurang baik

Sumber : Hasil Pengolahan data

Dari hasil evaluasi terhadap model one step approach ebase model ternyata dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, belum seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model belum sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori belum sepenuhnya didukung oleh fakta. Dengan demikian model masih perlu dimodifikasi sebagaimana terdapat di bawah ini :



Gambar 2. Model Pengukuran Kausalitas *One Step Approach* Modifikasi



Tabel 4. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices*

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Cmin/DF	0,923	$\leq 2,00$	baik
Probability	0,829	$\geq 0,05$	baik
RMSEA	0,000	$\leq 0,08$	baik
GFI	0,900	$\geq 0,90$	baik
AGFI	0,900	$\geq 0,90$	baik
TLI	1,035	$\geq 0,95$	baik
CFI	1,000	$\geq 0,94$	baik

Sumber : Hasil Pengolahan data

Dari hasil evaluasi terhadap model one step approach modifikasi ternyata dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta. Dengan demikian model ini adalah model yang terbaik untuk menjelaskan keterkaitan kausal antar variabel dalam model sebagaimana terdapat di bawah ini.

Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal

Pengaruh langsung (koefisien jalur) diamati dari bobot regresi terstandar, dengan pengujian signifikansi pembanding nilai CR (*Critical Ratio*) atau *p (probability)* yang sama dengan nilai t_{hitung} . Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} berarti signifikan.



Tabel 5. Uji Hipotesis Kausalitas

Faktor		Faktor	Ustd Estimate	Std Estimate	Prob.
Job Stress	⇔	Leadership	0,099	0,324	0,009
Job Stress	⇔	Job Demand	0,087	0,286	0,039
Job Stress	⇔	Career Stagnation	0,068	0,224	0,093
Organizational Commitment	⇔	Job Stress	0,948	0,606	0,000
OCB	⇔	Organizational Commitment	0,239	0,427	0,017
Batas Signifikansi					≤ 0,10

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dilihat dari tingkat Prob. arah hubungan kausal, maka hipotesis yang menyatakan bahwa :

- Faktor Leadership berpengaruh negatif terhadap Faktor Job Stress, tidak dapat diterima [Prob. kausalnya $0,009 \leq 0,10$ [signifikan [positif].
- Faktor Job Demand berpengaruh positif terhadap Faktor Job Stress, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,039 \leq 0,10$ [signifikan [positif].
- Faktor Career Stagnation berpengaruh positif terhadap Faktor Job Stress, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,093 \leq 0,10$ [tidak signifikan [positif].
- Faktor Job Stress berpengaruh negatif terhadap Faktor Organizational Commitment, tidak dapat diterima [Prob. kausalnya $0,000 \leq 0,10$ [signifikan [positif].
- Faktor Organizational Commitment berpengaruh positif terhadap Faktor OCB, dapat diterima [Prob. kausalnya $0,017 \leq 0,10$ [signifikan [positif].

DAFTAR PUSTAKA

- Dole, Carol, Schroeder, Richard G, 2001, *The Impact Of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction And Turn Over Intentions Of Professional Accounts*. Managerial Auditing Journal Vol. 16 No.4 pp 234-245
- Ferdinand, A., 2002, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit BP UNDIP, Semarang
- Hair, J.F. et. Al, 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey
- Jones, Kahanar, 1999, *Misi dan Visi. 50 Perusahaan Terkenal di Dunia*, Interaksara, Batam Center.
- Koesmono, Teman, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas Dan Career Plateau Terhadap Stress Kerja, komitmen organisasi Dan OCB Perawat Rumah Saki Haji Surabaya*, Vol. 7, No.4, April.
- Martoyo, Sosilo, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Meyer, et al, 1993, *Commitment to Organizational and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*, Journal of Applied Psychology Vol. 78 No.4 pp. 538-551.
- Mondy dan Noe, 1996, *Human Resource Management, Sixth edition*, Prentice - Hall Inc Printed in the United State of America.



Robbins, Stephen P., 2006, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey